

diese Aufgabe an Dritte. Mehr und mehr werde der Wettbewerb über solche Arbeitsverhältnisse gemacht.

Die Post selbst mache sich hierbei die Finger nicht schmutzig. Tochterunternehmen im Bereich der Prospektverteilung arbeiten in Arbeitsverhältnissen, in denen die Menschen Stücklohn erhalten (Transparent 2001) und daher nur ein geringes Einkommen erreichen können. Dies sei auch am Paketmarkt bereits zu sehen. Hier ist, so ver.di, auf die gesetzlich ermöglichten Einzelunternehmer zu verweisen, die ‚nicht wissen was sie tun‘ und nach wenigen Wochen den Job aufgeben müssen, da sie nicht mal den Sprit für die Auslieferungsfahrzeuge zahlen können. Die Gewerkschaft setzt daher in diesem Bereich Aktivitäten, um die Einzelunternehmer auch als Gewerkschaft ansprechen zu können. Die Uhr sei hier aber nicht mehr zu festen Beschäftigungsverhältnissen zurückzudrehen.

1.2.4. Die Situation bei Post Lizenznehmern

Ver.di hebt hervor, dass das Feld der neuen Anbieter sehr unübersichtlich ist. Es gebe 700-800 Lizenzen für Briefdienstleistungen. Lizenzen werden nur für Leistungen erteilt, die nicht der Exklusivlizenz unterliegen. Das Marktsegment sei sehr begrenzt, aber es gebe schon eine Vielzahl lokaler Anbieter und daher hätten sich noch keine großen Anbieter herausgebildet. Die holländische Post TPG und auch die britische Post versuchen Netze aufzubauen, um in den weiteren zu erwartenden Liberalisierungsschritten startklar zu sein. In Berlin gebe es die Pin AG mit 200-300 Beschäftigten mit hoher Fluktuation und „abenteuerlichen“ Arbeitsbedingungen. Die Gewerkschaft will dort natürlich Mitglieder organisieren und Arbeitsbedingungen beeinflussen. Dies nicht zuletzt, so die Auskunft von ver.di, um der Arbeit einen vernünftigen Preis zu geben, da sich sonst auch bei der alten Post der Einkommensdruck erhöhen werde. Es sei aber offensichtlich, dass es einen Dumpingwettbewerb gebe und der Postsektor in wachsendem Maße Gefahr laufe, ein Niedriglohnbereich zu werden.

1.2.5. Arbeitszeit und Entlohnung bei der Deutschen Post AG

Zwar konnten in den vorliegenden Materialien keine detaillierten Analysen der Entwicklung der Arbeitszeiten und der Entgeltsysteme gefunden werden, die ILO verweist aber auf die Zunahme von Teilzeitarbeit und verschiedene Formen variabler und flexibler Arbeitszeit (ILO 1998). Im Jahresbericht der Deutschen Post AG 1998 wurde die Flexibilisierung der Arbeitszeiten auch als expliziter Schwerpunkt für die Personalentwicklung angeführt, mit dem – neben dem weiter voranschreitenden Personalabbau – eine Verbesserung der Personalkostenstrukturen erreicht werden sollte. Ver.di verweist auf die Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells, das als Arbeitszeitflexibilisierungssystem angelegt sei. Es gehe um die Kontrolle der Arbeitskosten und des Arbeitseinsatzes durch Flexibilisierung.

Während es der Gewerkschaft gelungen ist, für die schon vor Beginn der Umstrukturierungsphase bei der Post beschäftigten MitarbeiterInnen eine sogenannte Besitzstandswahrung zu erreichen, wurde für neueintretende Personen ein neuer Tarifvertrag verhandelt (Naber 2001), der auf eine Reduktion des Lohnniveaus hinausläuft. Walter Scheurle, Vorstandsmitglied der Post, nennt dies auch ganz explizit als Ziel, da die Löhne im öffentlichen Bereich zu hoch seien. Wichtig für das Management ist demnach die Einführung leistungsbezogener Anteile der Entlohnung und die Vereinfachung des Entgeltsystems durch die Reduktion der Entgeltgruppen. Außerdem seien familienbezogene Lohnbestandteile gefallen und Zuschläge in verschiedenen Bereichen (etwa Spedition und Lagerei) reduziert worden (Scheurle 2001).

Auch ver.di hebt hervor, dass vor ca. 2-3 Jahren für Arbeiter und jetzt gerade für Angestellte neue Bedingungen geschaffen wurden. Diese sollen später zu einem gemeinsamen Tarifvertrag zusammengeführt werden. Die neuen Bedingungen sehen niedrigere Entgelte vor – jedoch mit entsprechender Besitzstandsregelung. Neueingestellte werden nun geringer entlohnt als Altbeschäftigte. Die Gewerkschaft habe dies im Gegenzug für Beschäftigungssicherung, also dem Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen, akzeptiert. Der Unterschied im Entgelt schwanke, liege im Schnitt aber bei 15-20%. Indirekte Eingriffe wurden auch bei Überstundenzuschlägen gemacht, da Arbeitszeitkonten eingeführt wurden. Es gibt keine Zuschläge mehr, da es gewissermaßen keine Überstunden mehr gibt, sondern diese als Mehrstunden auf dem Arbeitszeitkonto ‚floatieren‘. Bei Überschreitungen bestimmter Ausmaße der Mehrstunden, können Zuschläge jedoch sehr wohl ausbezahlt werden.

Bezüglich leistungsbezogener Anteile im neuen Tarifvertrag gibt ver.di weiter an, dass ein System zur Bewertung der individuellen Leistung eingeführt worden sei. Je nach Einstufung wird nun ein leistungsbezogener Anteil des Entgelts ausbezahlt. Diese Leistungsprämien werden aus einem gemeinsamen Topf bezahlt, der in jedem Fall ausgeschüttet werden muss.

Auf die Frage, wie etwa bei Filialarbeit und bei Zustellung Leistungsanreize möglich seien, betont ver.di, dass dies nicht auf den Umsatz oder auf den Durchlauf hin berechnet werde. Die Beurteilung erfolgt auf individueller Basis durch die Vorgesetzten, die das gesamte Arbeitsverhalten in die Betrachtung nehmen.

Auch die Post, so ver.di, würde gern Stückentlohnung einführen, da sie dann die Kosten flexibilisieren könnte und jedes Risiko bezüglich des Mengenanfalls los wäre. Bei den neuen Briefdienstleistern gibt es aber auch Mixsysteme aus Grund- und Stücklohn. Für die Menge können aber die Zusteller nichts, auf die durch diese Systeme das Risiko verlagert wird.

1.2.6. Veränderungen der Arbeitsbedingungen

Nach ver.di sind Maßnahmen zur Intensivierung der Arbeit ein wesentliches Mittel des Managements, die Produktivität zu erhöhen und die Personalkosten zu senken. Dies hat zu einer erheblichen Zunahme der Arbeitsbelastungen geführt, was mit der Verlagerung